

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan/badan usaha selalu membutuhkan faktor tenaga manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan (pemberi kerja) yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis (Soemarso S.R,1999:354). Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau bayaran yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Dalam perusahaan manufaktur pembayaran kepada karyawan biasanya dibagi menjadi dua golongan yaitu gaji dan upah. Gaji merupakan pembayaran atas jasa yang diberikan atau dilakukan oleh manajer, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana/buruh. Umumnya gaji dibayar secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan perusahaan (Mulyadi,2001:6). Dengan adanya sistem penggajian dan pengupahan mulai dari perhitungan gaji dan upah tersebut dibayarkan secara efisien serta memberikan kemudahan dalam

pengendalian berupa pengawasan pelaksanaan penggajian dan pengupahan dari tiap-tiap yang terkait.

Sistem penggajian dan pengupahan pada perusahaan biasanya melibatkan beberapa departemen yang ada didalamnya, yaitu Departemen yang bersangkutan dengan masalah ini adalah bagian SDM, bagian administrasi, bagian kasir, bagian akuntansi. Bagian SDM bertanggung jawab pada masalah kepegawaian, seperti: pengangkatan pegawai, penerimaan atau perekrutan pegawai, hukuman pegawai bagi yang melanggar kebijakan perusahaan. Bagian administrasi biasanya mencatat waktu hadir, waktu kerja (bagi buruh) dan mencatat daftar gaji dan daftar upah. Bagian kasir biasanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran gaji serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan. Bagian akuntansi bertanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah formulir, catatan dan laporan tentang penggajian dan pengupahan pada karyawan yang di bayarkan tiap bulan yang di koordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Sistem dan Prosedur penggajian dan pengupahan setiap perusahaan memiliki kelebihan dan kekurangan dengan melihat dari praktek serta peristiwa-peristiwa yang sering terjadi, sehingga dilakukan perbaikan, baik pada departemen yang terkait, tugas dan fungsinya bahkan terhadap sistem dan prosedur itu sendiri bila dianggap perlu.

Salah satunya adalah PT.WIJAYA KARYA CIPTA MANDIRI (WKCM) yang beralamat di Jl. Lintas Timur No. 07 Kelurahan Desa Baru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Pekanbaru yang merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang kontruksi khususnya pabrik kelapa sawit. PT. WKCM memiliki karyawan tetap sebanyak 65 orang yaitu 30 orang di head office, 15 orang di kantor cabang, dan 15 orang di site office. Kemudian dengan tenaga kerja ahli di bidang kontruksi, fabrikasi PKS memiliki karyawan lepas/harian sebanyak 225 orang yaitu di workshop 25 orang dan 200 orang di site project.

Sistem penggajian dan pengupahan pada PT. WIJAYA KARYA CIPTA MANDIRI sering terjadi keterlambatan pembayaran penggajian dan pengupahan karena proses penginputan absensi masih dilakukan secara manual menggunakan Microsoft excel yang memiliki kelemahan dalam hal waktu yang diperlukan cukup lama pada proses penginputan data serta kesalahan penghitungan sistem lembur karyawan lepas/harian oleh bagian Administrasi. Sehingga data harus dicatat atau diproses berulang kali dalam upaya penyusunan laporan penggajian dan pengupahan karyawan. Pada kenyataannya pembayaran gaji dan upah yang diterima oleh karyawan sering terjadi keterlambatan dan terkadang kurang sesuai dengan jumlah hadir maupun lembur karyawan.

Melihat dari permasalahan diatas maka perlunya dibuat sitem penggajian dan pengupahan yang dapat mempermudah bagian administrasi dalam melakukan proses penghitungan penggajian dan pengupahan melalui data absensi yang diperoleh setiap jam/hari kerja, sehingga bagian administrasi tidak perlu melakukan perhitungan secara manual.

Sistem penggajian dan pengupahan merupakan mekanisme pelaksanaan pencatatan dan transaksi pengeluaran keuangan mulai dari gaji pokok, lembur atau over time. Dengan adanya sistem penggajian dan pengupahan ini diharapkan dapat mengontrol semua pengeluaran gaji sehingga seimbang dan sesuai. Bila jumlah pengeluaran penggajian dan pengupahan lebih besar dari anggaran pendapatan perusahaan maka terjadi defisit.

Sehingga masalah penggajian dan pengupahan merupakan suatu hal yang sangat memerlukan penanganan khusus karena perusahaan adalah instansi yang mana juga akan meningkatkan produktifitas faktor - faktor ekonomi para karyawan. Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas judul “Sistem Penggajian dan Pengupahan PT.Wijaya Karya Cipta Mandiri”

B. Tujuan Praktek Kerja Lapangan

Tujuan dalam praktek kerja lapangan ini secara garis besar adalah untuk mengetahui sistem penggajian dan pengupahan PT. Wijaya Karya Cipta Mandiri apakah sudah efektif dan efesien.

C. Manfaat Praktek Kerja Lapangan

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagaimana penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT. Wijaya Karya Cipta Mandiri Pekanbaru.
2. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam sistem penggajian dan pengupahan.

3. Bagi penulis lainnya sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi praktek kerja lapangan lainnya dalam penelitian kesamaan objek penelitian yang akan meneliti tentang penggajian dan pengupahan.

D. Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan permasalahan permasalahan yang berkaitan dengan judul diatas maka penulis membagi sistematika penulisan menjadi lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan Bab pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan yang mencakup sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB III SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN

Bab ini menguraikan teori teori yang mendukung sebagai dasar pemikiran dalam melakukan analisa dan pembahasan teori-teori yang akan diungkapkan menyangkut sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan PT.Wijaya Karya Cipta Mandiri di Pekanbaru.

BAB IV ANALISA TINJAUAN PRAKTEK

Bab ini menguraikan pembahasan data dan analisa dari penelitian sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek yang diterapkan.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup dari penulisan Laporan Akhir yang membuat kesimpulan dan sarannya yang diperoleh dari praktek kerja lapangan.



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau